

## ABSTRACT

***Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti***

**By :**

***Muhammad Bakri<sup>1</sup>, Nuryanti<sup>2</sup>, Arwinence Pramadewi<sup>3</sup>***

***Influence Of Employee Commitment and training on Employee productivity Service Departement PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti***

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
bakriefe@gmail.com*

*This study was conducted to Employee Services Department PT. PLN (Persero) Branch Selatpanjang Meranti Islands Regency jl. Yos Sudarso. The purpose of this research to explain the variable employee commitment and training in simultaneous and partial to Employee productivity at service department PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.*

*The population in this study were employees of PT Services Department. PLN (Persero) Branch Selatpanjang Meranti Islands Regency totaling 50 people. Sampel decision made by the census method as responden 50 samples, the method of analysis used is descriptive quantitative method by using SPSS version 18.*

*From the results of simultaneous testing (F test) showed that the independent variables studied (Employee Commitment and Training) has a positive and significant effect on the variable (Employee Productivity) the magnitude of the effect that ( $R^2$ ) by these two variables together - equal to dependent variable 84.6% while the remaining 15.4%, influenced by variables - other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each - each variable studied bebas (Employee Commitment and Training) has a positive and significant impact on the dependent variable (Employee Productivity).*

***Keywords: Commitment to Employees, Training and Employee Productivity***

## PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan

bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang

harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, dari hal tersebut di atas tentunya perusahaan di tuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar bisa menghasilkan Produktivitas kerja yang optimal yang di inginkan perusahaan.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (*ouput*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya oleh karena itu tingkat produktivitas setiap keryawan bisa berbeda. Bisa tinggi atau bisa juga rendah bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. **Muchdarsyah (2003:12)**, mendefinisikan produktivitas sebagai “perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”. Sedangkan menurut **Anoraga dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157)**, menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti adalah salah satu cabang PT. PLN (Persero) untuk wilayah Riau Dan Kepulauan Riau mengemban amanah besar bagi pelayanan

kelistriki bumi lancang kuning ini. Di mana PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang dituntut untuk mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan harapan mampu bertahan dan bersaing di era globalisasi. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan jasa ditopang oleh kualitas pelayanan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap konsumen. Rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu sumberdaya manusia (SDM) maupun sarana dan prasarana yang ada untuk mendukung kinerja karyawan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia berawal dari rendahnya kemampuan dan keterampilan SDM maupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan. Sehingga produktivitas kerja yang telah di tetapkan tidak terapai.

Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Produktivitas kerja seorang karyawan cenderung menurun bisa dilihat dari perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. produktivitas kerja karyawan PT. PLN Cabang

Selatpanjang masih belum meningkat dari tahun ketahun, hal tersebut dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawan masih mengalami penurunan dan masih belum setabil, selain dari pada itu produktivitas kerja yang ingin dicapai tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti tidak tercapainya target pemasangan KWH yang telah ditetapkan oleh pihak PLN. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. PLN bagian pelayanan masih rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, ini terdapat pada komitmen karyawan dan pelatihan karyawan pada perusahaan tersebut.

Peroduktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen karyawan dalam suatu organisasi, dimana Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai - nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bertanggung jawab dan bersedia memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam suatu organisas, sehingga produktivitas kerja karyawan semakin baik dan optimal.

Pelatihan juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien. Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan, atau bisa di katakana suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitanya dengan aktivitas tertentu. Di mana pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga nantinya akan tercapai target produktivias kerja karyawan sesuai dengan yang telah ditargetkan.

Berdasarkan hasil prariset pada PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan perusahaan milik pemerintah daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan Penerangan. Dalam hal tersebut masih banyaknya terdapat permasalahan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun. Permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti salah satunya berada padakomitmen organisasi, keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM.

Rendahnya komitmen organisasi dapat di lihat dari fenomena hasil dari prasurve pada PT.PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti. Dimana masih rendahnya komitmen masing - masing karyawan, Hal ini

dapat dilihat dari rasa memiliki atau rasa bangga terhadap organisasi masih sangat kurang, seperti karyawan departemen pelayanan tidak menggunakan seragam yang telah diberikan perusahaan dalam bertugas. Karyawan tidak mau terlalu terlibat dalam urusan perusahaan, Hanya sebatas tempat berkerja saja, perusahaan hanya sebatas tempat kerja saja tidak mau berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi dan Karyawan Belum bisa membentuk dan belum bisa memahami nilai-nilai kerja perusahaan atau *Corporate Values*, sehingga komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan belum terbentuk secara baik dalam diri masing-masing karyawa. Salah satu contoh yang mengamburkan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan adalah tidak tercapainya standar produktivitas kerja pelayanan yang telah di tetapkan oleh PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang.

Selain komitmen karyawan, peneliti juga memperoleh informasi tentang pelatihan (Training) yang diadakan di PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang diadakan perusahaan seharusnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun kenyataannya produktivitas karyawan menurun, akibat dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan masih belum maksimal dalam bertugas. Berarti perusahaan belum efektif dan pelatihan yang dilakukan kurang tepat sasaran.

Berdasarkan Fenomena di atas, perlu adanya tindakan aktif dari

pihak Manajemen untuk membangun komitmen kerja dan program pelatihan sehingga akan membentuk dan mendukung sistem kerja secara keseluruhan. maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Persero Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti. Ada pun judul yang diambil adalah :

*“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PELAYANAN PADA PT. PLN (Persero) CABANG SELATPANJANG KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”*.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerjakaryawan departemen pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti?
3. Bagaimana pengaruhPelatihan secara

parsial terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Ingin mengetahui pengaruh Komitmen Karyawan dan Pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
- b. Ingin mengetahui pengaruh Komitmen Karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
- c. Ingin mengetahui pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan departemen pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.

### **Telaah Pustaka Produktivitas Kerja**

”. Menurut **Edy Sutrisno (2009: 98-99)** Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran (barang-barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)”. **Tohardi** yang dikutip oleh **Edy**

**Sutrisno (2009:100)**, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh **Ravianto**, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan.

Menurut **L.Green berg** yang dikutip oleh **Muchdarsyah (2008:12)**, mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Sedangkan menurut **Anoraga** dalam **Tjutju Yuniarsih (2009:157)**, menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

**Indikator Produktivitas Kerja (edy sutrisno, 2010:104-105)**

- a. Kemampuan, yaitu Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu usaha.
- c. Semangat kerja, yaitu merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Mutu, yaitu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- e. Efisiensi, yaitu Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### Komitmen Karyawan

Menurut **Robbins dalam Sopiah (2008:155)** komitmen organisasi atau karyawan merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. **Mowday dalam Sopiah (2008:156)** mengemukakan komitmen karyawan adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi ataupun karyawan tersebut. **Spencer, (dalam Sudarmanto, 2009:120).** Selanjutnya **Mowday, Steers dan Porter (dalam Bashaw & Grant, 1994).** Mendefinisikan komitmen karyawan sebagai daya relative dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi

### Indikator Komitmen

**Allen & Meyer (dalam Sudarmanto, 2009:102)** mengemukakan indikator komitmen sebagai berikut :

**a. *Affective Commitment***

berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan diorganisasi. Untuk mengukur tingkat komitmen ini adalah sebagai berikut: seperti Perasaan memiliki sebagai anggota organisasi dan Keterlibatan dalam segala aktivitas organisasi

**b. *Continuance Commitment***

berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen ini diukur dengan penilaian sebagai seperti Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

**c. *Normative Commitment***

menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan **normative commitment** yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Pengukuran terhadap komitmen normative seperti Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi dan Membuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

**Pelatihan**

Menurut **Mangkuprawira (2005:135)** pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan, tetapi sifatnya lebih umum terstruktur untuk jangka waktu yang panjang. Pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. **Andrew F. Sikula dalam Suwatno (2011:117)** menyetakan pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social karyawan itu (**Wayne F. Cascio dalam suwatno, 2011:117**).

Selanjutnya, **Bernadian dan Rusell dalam Danang Sunyoto (2012:137)** menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

**1. Indikator pelatihan**

Indikator pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut (**Rivai 2004:204**) :

- a. Pelatih, merupakan dasar seorang yang berperan dalam memberikan pengarahan atau penjelasan mengenai suatu program pelatihan.
- b. Peserta, merupakan kumpulan beberapa orang atau karyawan yang mengikuti pelatihan.
- c. Materi, merupakan bahan yang di pakai atau digunakan dalam pelatihan.
- d. Metode, merupakan cara atau jalan yang ditempuh untuk memahami objek yang menjadi sasaran pelatihan yang bersangkutan.
- e. Tujuan, merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dari pelatihan yang dilaksanakan.

### **Metodologi Penelitian Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti yang beralamat di JL. Yos Sudarso, Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti **Hasan, (2010 : 84)**. Jumlah populasi

dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang dari keseluruhan karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti Didalam penentuan metode pengambilan sampel, pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan penelitian untuk menjangkaunya, Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan objek dalam penelitian ini.

Dalam hal tersebut, penelitian memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang di gunakan adalah metode *Sensus Atau Sampel Jenuh*. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi sampel menjadi sampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 50 orang responden

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Data yang di peroleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang di hadapi. Adapun data primer yang di kumpulkan adalah tanggapan karyawan tentang komitmen organisasi, Pelatihan dan produktivitas kerja karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.



## Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang di dapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah . yaitu sumber data yang penulis peroleh dari perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

## Metode Pengumpulan Data

### Observasi/ Observation

Observation adalah cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan secara langsung. Waktu melakukan observasi selama dua minggu,

### Wawancara/Interview

Wawancara adalah suatu proses dimana data diperoleh dari percakapan langsung dengan responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya.

### Daftar Angket / Questionnaire

Daftar angket atau *Questionnaire* adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disusun berdasarkan variable dalam populasi yang akan diukur.

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah

konsep benar – benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya sistem pernyataan.

- 1) Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti item pertanyaan valid
- 2) Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti item pertanyaan tidak valid

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing – masing pertanyaan mewakili keberadaan variabel tersebut.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukuran tersebut reliabel. Uji reliabilitas untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item – item pernyataan didalam kuisioner. **Sekaran dalam Sarjono, (2011 : 35)** ). Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden.

### Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data distribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan kita (**Sarjono dan Julianita, 2011:53**). Untuk mendeteksi normalitas akan dilakukan uji analisis *kurva*

*Histogram dan grafik Normal P-P Plot.*

### **Multikolerasi**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika *Variance Inflation Factor*(VIF) < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,10. jika korelasi antar variabel independent lemah (0,05) maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

### **Heteroskedastisitas**

Menurut **Wijaya dalam Sarjono dan Julianita (2011:66)**, heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians table tidak sama untuk pengamat/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Analisis Linier Berganda**

Metode Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistic yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas pelatihan dan budaya organisasi dan variabel terikat (kompetensi

karyawan).Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y =kompetensikaryawan

a = Konstanta

X1 = Variabel pelatihan

X2 = Variabel budaya organisasi

b1b2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (standar error)

#### **Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Besarnya koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila ( R<sup>2</sup> ) mendekat angka 1, maka pengaruh variabel bebas secara simultan dianggap kuat apabila ( R<sup>2</sup> ) mendekati nol ( 0 ) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan adalah lemah.

#### **Uji Simultan ( Uji F )**

Uji ini bertujuan untuk menentukan signifikan pengaruh kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perindustrian & Perdagangan “Bangkinang” Pekanbaru secara simultan digunakan uji F dengan rumus ( **Hasan, 2010 : 267** ) :

$$F = \frac{R^2 (n-k)}{(1 - R^2) (n - k)}$$

Dimana :

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel independen

$n - k$  = *degree of freedom*

Maka dengan derajat keyakinan tertentu :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak yang berarti secara bersama – sama variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang berarti secara bersama – sama variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji Parsial

Merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial dapat digunakan rumus ( **Hasan, 2010 : 267** ) :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

$t$  =  $t$  hitung masing – masing variabel  $t$  bebas

$b_i$  = koefisien regresi variabel bebas

$S_{b_i}$  = standar deviasi

Maka dengan derajat keyakinan tertentu :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya secara individu tidak terdapat pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya secara individu terdapat

pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian uji F ( simultan ) dan uji t ( parsial ) dilakukan dengan menggunakan *SPSS 18 for Windows*.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil uji kelayakan kuisioner dapat disimpulkan item pertanyaan yang dibuat penulis untuk variable Komitmen karyawan, pelatihan terhadap Produktivitas kerja dinyatakan valid reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel V.8 Hasil Uji Validita Data**

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Komitmen karyawan (X1)	1	0.380	0,279	Valid
	2	0.479	0,279	Valid
	3	0.547	0,279	Valid
	4	0.535	0,279	Valid
	5	0.373	0,279	Valid
Pelatihan (X2)	1	0.560	0,279	Valid
	2	0.536	0,279	Valid
	3	0.563	0,279	Valid
	4	0.453	0,279	Valid

	5	0.436	0,2 79	Valid
Produkt ivitas (Y)	1	0.624	0,2 79	Valid
	2	0.428	0,2 79	Valid
	3	0.556	0,2 79	Valid
	4	0.465	0,2 79	Valid
	5	0.613	0,2 79	Valid

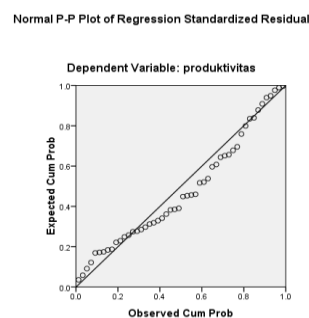
Sumber : Data Olahan SPSS Versi 18

**Tabel V.9 hasil uji reliabilitas data**

Variable	Cronbach,s Alpha	Keterangan
Komitmen karyawan	0.706	Reliable
Pelatihan	0.745	Reliable
Produktivitas Kerja	0.766	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 18

Dari tampilan grafik normal plot pada penelitian ini, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi syarat normalitas. Dapat dilihat pada Gambar dibawah ini :



Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,046 + 0,462X_1 + 0,507X_2 +$$

Hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan bahwa variabel komitmen karyawan dan pelatihan mempunyai peran positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Departemen Pelayanan pada PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti. karena F hitung (128,84) > F tabel (3,191) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Uji t membuktikan bahwa Variabel Komitmen Karyawan X1 berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, dilihat dari t hitung (2.773) > t tabel (2,012) dan Sig. (0,008) < 0,05. Dan variabel Pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dilihat dari t hitung (3.182) > t tabel (2,012) dan Sig. (0,003) < 0,05.

Diketahui R square sebesar 0,846. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Komitmen Karyawan dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) adalah sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dari hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Karyawan dan Pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan pada PT.PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis mengenai pengaruh Komitmen Karyawan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Karyawan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Variabel Komitmen Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Pelayanan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan peneliti merumuskan beberapa saran bagi pihak PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.

1. Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka kebijakan dibidang komitmen karyawan dan pelatihan perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Perusahaan harus memperhatikan keinginan karyawan agar merasa memiliki sebagai anggota organisasi, Keterlibatan dalam segala aktivitas organisasi dan Sikap untuk tetap bertahan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Agar karyawan loyal ataupun mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Perusahaan harus memperhatikan Pelatihan setiap karyawannya, Seperti memilih pelatih yang bisa membuat karyawan lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan dan memilih metode pelatihan yang dipilih harus bisa membuat karyawan mersa senang dan tidak membosankan, karena pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya produktivitas kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan.sehingga disarankan kepada PT. PLN (Persero) Cabang Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti. untuk mengidentifikasi jenis program

pelatihan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung, gusti, 2011, *pengaruh komunikasi organisasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan* Cv. Hitakara Denpasar.
- B, Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Press.
- Dr. Sopiah, 2008. *Meningkatkan motivasi kerja karyawan*, PT. Graffindo. Jakarta.
- Hasan, 2004. *Metodologi penelitian*, salemba empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Horiaon. 2009. *Bisnis Manajemen Dan Sumberdaya Manusia*. Kampus IPB Taman kencana Bogor : IPB Press.
- Jumiati dan Norazah. 2012. *Metode penelitian*. UR Press. Pekanbaru.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, 2009. *Manjemen kinerja keryawan diperusahaan*, salemba empat, Jakarta.
- Manullang, M.2004. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Porwani, Sri. 2010. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Studi kasus : pt. Tambang batubara bukit asam (persero)Tanjung Enim*
- Rukmana, Okta. 2010. *Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik PT. PLN*. Wilayah Riau Cabang Pekanbaru
- Robbins P, Stephen , Coulter Mary . 2002 . *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen, Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sopiah, 2008. *Sumber Daya Manusia dan budaya organisasi*. CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Siagian , P. Sondang . 2004 . *Teori-Teori Motivasi* . Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Suwanto, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alvabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Shitie, M. 2011. *Pengaruh komitmen karyawan terhadap produktivitas*

*kerja karyawan PT.PLN:*  
Kabupaten Pelalawan Riau.

Skrrikandi , Nono. 2012. *Pengaruh motivasi kerja, komitmen Karyawan dan Kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Pada inspektorat kabupaten kediri : Kabupaten kediri.*

Triwahyuningtyas, Aprilya. 2006. *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai : (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).*

Tobing, Diana Sulianti K, L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap produktivitas kerja : PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*

Umar, Husein. 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, PT. Grafindo Persada. Jakarta.*

UusMd Fadil, Ir., SE., MM Dadan Ahmad Fadil,.MM, Dkk. 2012. *Pengaruh komitmen karyawan terhadap komitmen kerja pada PT. PLN (Persero)Rayon Rengasdengklok.*

Yuniarsih, Tjutju, dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Alfabeta. Bandung.*

Yasrie, Arfie. 2013. *Pengaruh komitmen Organisasi Terhadap produktivitas kerja dinas Pendidikan : Provinsi Kalimantan Selatan.*